



Opas työssäoppimisen kehittäjille

Hyvä työssäoppimispaikka – itsearviointimalli yrityksille

SISÄLTÖ

1. Työssäoppimisen kehittäminen itsearviointimallin avulla	3
2. Motiivit ja tavoitteet yhteistyölle oppilaitosten kanssa	4
3. Tiedottaminen ja oppilaitosyhteistyön organisointi	5
4. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu.....	6
5. Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt työpaikalla.....	7
6. Henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen	8
7. Osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen	9
Työelämäyhteistyön menestystekijät	9
Julkaisuja ja raportteja	11

■ Hyvä työssäoppimispaikka - itsearviointimalli yrityksille on syntynyt osana TAT:n Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projektia, jonka rahoituksesta ovat TAT:n lisäksi vastanneet Opetushallitus ja Euroopan sosiaalirahasto.

Aineistotilaukset

TAT/Koulutietopalvelu
markus.erhovaara@tat.fi
Puh. (09) 1315 1539
Faksi (09) 621 6266
www.tat.fi

1. Työssäoppimisen kehittäminen itsearviointimallin avulla

■ Hyvä työssäoppimispaikka tarjoaa opiskelijalle turvallisen oppimisympäristön ja mahdollisuuden kehittyä tulevaisuuden ammattilaiseksi. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Työssäoppimisjaksot ovat yrityksille mahdollisuus tutustua mahdollisiin tulevaisuuden työntekijöihin ja osallistua käytännössä ammatillisen koulutuksen kehittämiseen.

Hyvä työssäoppimispaikka -itsearviointimallin kohderyhmänä ovat **työssäoppimisen kehittämisestä yrityksissä vastaavat henkilöt**. Jos yrityksellä on useita toimipisteitä, on tarpeen, että jokaisessa toimipisteessä on nimetty oppilaitosyhteistyön vastuuhenkilö.

Itsearviointimallin tarkoituksena on tukea työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä työpaikoilla. Organisaation käytäntöjen kehittäminen edellyttää itsearviointia sekä **kehittämistarpeiden ja kehittämistoimenpiteiden määrittelyä**. Oppaan kysymyksiä voi käyttää esimerkiksi oppilaitosyhteistyön vastuuhenkilön ja johdon yhteisissä keskusteluissa, kun oppilaitosyhteistyön roolia määritellään osana yrityksen liiketoimintaa.

Itsearviointimallissa on kuusi osa-aluetta:

1. Yrityksen motiivit ja tavoitteet yhteistyölle
2. Tiedottaminen ja oppilaitosyhteistyön organisointi yrityksessä
3. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu
4. Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt työpaikalla
5. Henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen
6. Osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen.

Yrityksen toimintaa oppilaitosyhteistyössä on kuvattu neljän vaiheen avulla. Ensimmäistä vaihetta kutsutaan **opetteluvaiheeksi**, jolloin yrityksessä tutustutaan oppilaitosyhteistyöhön. Toinen vaihe, **käytäntöjen tavoitteellinen kehittäminen**, edellyttää päätöstä sitoutumisesta työssäoppimisen kehittämiseen. Kolmas vaihe, **yrityksen oma tapa toimia**, on yrityksen oma kehittynyt toimintatapa oppilaitosyhteistyöhön. Työssäoppimisen osalta yrityksessä on sen omista lähtökohdista suunnitellut, vakiintuneet toimintatavat. Neljäs vaihe on **jatkuva parantaminen**. Itsearviointimallin avulla on mahdollista tunnistaa kehittämistarpeet ja tehdä päätöksiä kehittämistoimenpiteistä. Yhteenveto itsearviointimallista on sivulla 10.

Työpaikalla voi olla yhtä aikaa erilaisia opiskelijoita. Tässä materiaalissa näkökulmana on **yhteistyö ammattiopistojen kanssa**. Yrityksen edustajien aktiivinen osallistuminen oppilaitosten kehittämisryhmiin ja yrityksen tarpeista viestiminen oppilaitoksen suuntaan varmistaa työssäoppimisen käytäntöjen kehittämisen paikallisesti.

2. Motiivit ja tavoitteet yhteistyölle oppilaitosten kanssa

■ Yrityksen motiivit yhteistyöhön ammattiopiston kanssa liittyvät esimerkiksi tulevaisuuden henkilöstön rekrytointiin, yrityksen maineeseen ja vastuuseen alan tulevaisuudesta. Työssäoppijan tulo työyhteisöön on myös mahdollisuus yrityksen henkilöstön ja toimintatapojen kehittämiseen.

Yrityksen näkökulmasta työssäoppiminen on osa henkilöstön rekrytointia ja kehittämistä. Tavoitteena voi olla esimerkiksi, että opiskelijat haluavat hakeutua yritykseen työssäoppimisjaksolle ja opiskelijoiden kokemus työssäoppimisjaksosta on hyvä. Yrityksen maineella opiskelijoiden keskuudessa on merkitystä, koska kilpailu tulevaisuuden osaajista kiristyy lähivuosina.

Oppilaitosyhteistyö on osa vastuullista yritystoimintaa

Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella. Vastuullinen yritys sisäistää ja sisällyttää vastuullisuuden osaksi strategiaansa ja päivittäistä toimintaansa. Se edellyttää yritysjohton sitoutumista ja yrityksen koko henkilöstön osallistumista. Vastuullisen yritystoiminnan perimmäisenä tarkoituksena on vahvistaa yrityksen kannattavuutta ja toimintaedellytyksiä pitkällä aikavälillä. Vastuulliseen yritystoimintaan kuuluu hyvät toimintatavat suhteessa henkilöstöön ja muihin sidosryhmiin.

- Onko yrityksen johto sitoutunut ja tehnyt päätöksen oppilaitosyhteistyöstä?
- Onko tavoitteet yhteistyölle oppilaitosten kanssa määritelty?
- Onko tulevaisuuden rekrytointitarpeet määritelty?
- Onko oppilaitosyhteistyö kirjattu osaksi vastuullista yritystoimintaa?

OPETTELUVAIHE (TASO 1)

- ☐ tutustuminen työssäoppimisen käytäntöihin ja oppilaitoksen yhteyshenkilöihin
- ☐ kokemukset työssäoppimisesta käytännössä

TAVOITTEELLINEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN (TASO 2)

- ☐ johdon päätös säännöllisestä yhteistyöstä työssäoppimisessa ammattiopistojen kanssa
- ☐ kesätyöntekijät rekrytoidaan yritykseen työssäoppimisjaksojen avulla

OMA TAPA TOIMIA (TASO 3)

- ☐ tulevaisuuden rekrytointitarpeen määrittely ja oppilaitosyhteistyön toimenpiteet
- ☐ oppilaitosyhteistyö on määritelty osaksi vastuullista yritystoimintaa

JATKUVA PARANTAMINEN (TASO 4)

- ☐ yrityksen tunnetuksi tekeminen alan opiskelijoiden keskuudessa
- ☐ työssäoppiminen rekrytointikanavana

■ KEHITTÄMISKOHTEET JA TOIMENPITEET:

3. Tiedottaminen ja oppilaitosyhteistyön organisointi

■ Työssäoppimisen periaatteista ja työssäoppijan asemasta tiedottaminen eri henkilöstöryhmille on edellytys onnistuneelle työssäoppimisjaksolle. Koko henkilöstön on hyvä tuntea työssäoppimisen periaatteet. Työssäoppijan kanssa työskentelevien on tarpeen tietää ennakoon työssäoppijan tulosta työyhteisöön.

Työssäoppimisen tavoitteellinen kehittäminen edellyttää, että oppilaitosyhteistyölle on nimetty yrityksessä yhteyshenkilö, jonka vastuulla on työssäoppimisen suunnittelu ja kehittäminen yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa. Yhteyshenkilö toimii kontaktihenkilönä oppilaitosten suuntaan ja näin on mahdollista koordinoita työssäoppimisen aikatauluja ja opiskelijamääriä eri oppilaitosten kanssa.

Ammattiopistot järjestävät työpaikkaohjaajille koulutusta. Myös oppilaitosyhteistyöstä vastaavan henkilön on hyvä osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen.

- Onko työssäoppimisesta tiedotettu eri henkilöstöryhmille?
- Onko oppilaitosyhteistyölle nimetty vastuuhenkilö?
- Onko eri toimipisteissä riittävästi koulutettuja työpaikkaohjaajia?
- Onko oppilaitosyhteistyöstä ja työssäoppimisesta määritelty yrityksen oma toimintaohje?
- Onko oppilaitosyhteistyön periaatteet henkilöstön tiedossa?
- Kerätäänkö opiskelijalta palautetta työssäoppimisjaksoista? Kehitetäänkö käytäntöjä palautteen pohjalta?

OPETTELUVAIHE (TASO 1)

- ☐ tiedotus eri henkilöstöryhmille ja henkilöstölle
- ☐ vähintään yksi koulutettu työpaikkaohjaaja

TAVOITTEELLINEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN (TASO 2)

- ☐ toimipisteen kokoon nähden riittävä määrä koulutettuja työpaikkaohjaajia
- ☐ oppilaitosyhteistyölle on nimetty vastuuhenkilö

OMA TAPA TOIMIA (TASO 3)

- ☐ toimintatapojen määrittely ja toimintaohje oppilaitosyhteistyöstä
- ☐ työssäoppijoilta kerätään säännöllisesti palautetta

JATKUVA PARANTAMINEN (TASO 4)

- ☐ käytäntöjen vertailu ja muiden yritysten kokemuksista oppiminen
- ☐ käytäntöjen jatkuva arviointi ja kehittäminen

■ KEHITTÄMISKOHTEET JA TOIMENPITEET:

4. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

■ Työssäoppimisen suunnittelu voidaan jakaa vuosisuunnitteluun ja yksittäisten työssäoppimisjaksojen suunnitteluun. Työssäoppimisen suunnittelu käynnistyy työpaikan oppimismahdollisuuksien kartoittamisella, joka on hyvä tehdä yhdessä opettajan kanssa. Opettaja tuntee koulutuksen opetussuunnitelman ja osaa tunnistaa eri vaiheissa oleville opiskelijoille sopivia työtehtäviä ja ammattiosaamisen näyttötilanteita työpaikalla. Opiskelijan perehdyttäminen monipuolisesti yrityksen toimintaan on mahdollista suunnittelemalla työssäoppimisjakson toteutus eri osastojen työpaikkaohjaajien yhteistyönä.

Alueen oppilaitosten kanssa on hyvä tehdä vuositason suunnitelma työssäoppimisjaksojen ajoista ja opiskelijamäärästä. Yritys voi toimia aloitteentekijänä asiassa ammattiopistojen suuntaan, jotta työssäoppimisen aikataulut ja opiskelijamäärät ovat tiedossa yrityksen kannalta riittävän ajoissa. Tarvittaessa työssäoppimisen vastuuhenkilö voi kutsua yhteiseen neuvotteluun eri ammattiopistojen yhteyshenkilöt, jolloin on mahdollista tehdä yhteinen suunnitelma työssäoppimisen toteutuksesta yrityksen lähtökohdista.

Ammattiosaamisen näyttöjen kehitystyö työpaikalla käynnistyy tunnistamalla yhteistyössä opettajan kanssa eri vaiheissa oleville opiskelijoille sopivat näyttötilanteet työpaikalla.

- Onko työssäoppimisjakson tavoitteet tiedossa ennen jakson alkamista?
- Onko työssäoppimisjakson työtehtävät määritelty tavoitteiden pohjalta?
- Onko eri vaiheissa oleville opiskelijoille laadittu valmiit oppimispolut?
- Onko ammattiosaamisen näyttöihin soveltuvat työt tunnistettu?
- Onko työssäoppimisesta laadittu vuosisuunnitelma alueen ammattiopistojen kanssa?

OPETTELUVAIHE (TASO 1)

- ☐ työpaikan oppimismahdollisuuksien kartoittaminen yhdessä opettajan kanssa
- ☐ monipuoliset ja oppimista tukevat työtehtävät

TAVOITTEELLINEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN (TASO 2)

- ☐ työssäoppimisjakson työtehtävien suunnittelu oppimistavoitteiden pohjalta
- ☐ ammattiosaamisen näyttömahdollisuuksien tunnistaminen työpaikalla

OMA TAPA TOIMIA (TASO 3)

- ☐ eri vaiheissa oleville opiskelijoille valmiit opintopolut työssäoppimisjaksolle
- ☐ vuositason suunnitelma työssäoppimisesta ja aikataulut yhteistyössä alueen ammattiopistojen kanssa

JATKUVA PARANTAMINEN (TASO 4)

- ☐ käytäntöjen jatkuva arviointi palautteen pohjalta
- ☐ palaute ja aloitteellisuus oppilaitosten suuntaan esim. työssäoppimisen aikatauluista

■ KEHITTÄMISKOHTEET JA TOIMENPITEET:

5. Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt työpaikalla

■ Opiskelijan perehdyttäminen kannattaa suunnitella hyvin ennakkoon. Perehdyttämisessä käytetään yrityksen toimintajärjestelmässä olevaa perehdyttämisohjetta, jota tarvittaessa tarkennetaan opiskelijoiden osalta. Näin varmistetaan onnistunut työssäoppimisjakso. Yleisen perehdyttämisen lisäksi opiskelija tarvitsee työtehtäväkohtaista perehdyttämistä ja turvalliseen työskentelyyn ohjaamista.

Ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimista onnistuvat, jos työssäoppimisen käytännöt ovat vakiintuneet. Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytöllä vaatii opettajan ja työpaikkaohjaajan tiivistä yhteistyötä sekä näyttöjen suunnittelun että arvioinnin osalta. Opettajan roolista työssäoppimisen ohjauksessa ja työpaikalla tapahtuvissa ammattiosaamisen näytöissä kannattaa keskustella ammattiopiston kanssa. Samalla voi viestiä työssäoppimisen kehitystarpeista yrityksen kannalta.

- Onko käytössä työssäoppimisen osalta kirjallinen perehdyttämissuunnitelma?
- Pidetäänkö jokaisen työssäoppimisjakson jälkeen arviointikeskustelu, jossa on mukana opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja?
- Onko koko työyhteisö sitoutunut työssäoppijan ohjaukseen?
- Onko yrityksessä valmiudet ottaa käyttöön ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimista?

OPETTELUVAIHE (TASO 1)

- ☐ opiskelijan perehdyttäminen ja ohjaus työpaikkaohjaajan vastuulla
- ☐ kirjallinen työssäoppijan perehdyttämissuunnitelma

TAVOITTEELLINEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN (TASO 2)

- ☐ yhteinen arviointikeskustelu (opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja) jokaisen työssäoppimisjakson päättyessä
- ☐ kokemus ammattiosaamisen näytön toteutuksesta työpaikalla

OMA TAPA TOIMIA (TASO 3)

- ☐ työssäoppijan ohjaukseen osallistuvat työpaikkaohjaajat ja työntekijät eri osastoilla opintopolkujen mukaan
- ☐ ammattiosaamisen näytöt ovat osa työssäoppimista

JATKUVA PARANTAMINEN (TASO 4)

- ☐ säännölliset palautekäytännöt
- ☐ perehdyttämisen ja ohjauksen jatkuva kehittäminen palautteen pohjalta

■ KEHITTÄMISKOHTEET JA TOIMENPITEET:

6. Henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen

■ Nuoren työntekijän ohjaus tuo työntekijöille uuden näkökulman omaan työhön. Samalla on mahdollista kehittää toimintatapoja kohti oppivaa organisaatiota. Nuoren tulo työyhteisöön vaatii yrityksen toimintatapojen arviointia ainakin perehdyttämiskäytäntöjen osalta.

Työpaikkaohjaajien koulutus on keskeinen toimenpide työssäoppimisen laadun varmistamiseksi. Ammattiopistoilla on erilaisia malleja toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta yritysten lähtökohdista. Jos työpaikkaohjaajakoulutus suunnitellaan yrityksen omista lähtökohdista, on mahdollista kouluttaa useampia työpaikkaohjaajia samanaikaisesti. Työpaikkaohjaajakoulutuksen avulla on mahdollisuus kehittää koko työyhteisön osaamista.

Työpaikkaohjaajat tarvitsevat lisäkoulutusta erityisesti opiskelijan arvioinnin osalta. Työpaikkaohjaajien kokemusta kannattaa hyödyntää työssäoppimisen ja oppilaitosyhteistyön kehittämisessä. Myös verkostoituminen ja kokemusten vaihto toisten työpaikkaohjaajien kanssa tuottaa uutta osaamista.

- Onko työpaikkaohjaajia kannustettu osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen?
- Nähdäänkö työssäoppiminen mahdollisuutena henkilöstön osaamisen ja toimintatapojen kehittämiseksi?
- Onko työssäoppiminen kirjattu osaksi henkilöstöpolitiikkaa ja yrityksen toimintajärjestelmää?
- Onko työpaikkaohjaajien mahdollisuutta verkostoitua ja vaihtaa kokemuksia keskenään tuettu?

OPETTELUVAIHE (TASO 1)

- ☐ työssäoppimisen mahdollisuudet henkilöstön ja toimintatapojen kehittämiseen on tunnistettu
- ☐ työpaikkaohjaajaksi kouluttautumista tuetaan

TAVOITTEELLINEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN (TASO 2)

- ☐ työpaikkaohjaajien koulutus yrityksen lähtökohdista
- ☐ työpaikkaohjaajien arviointiosaamisen kehittäminen

OMA TAPA TOIMIA (TASO 3)

- ☐ työssäoppiminen on kirjattu osaksi henkilöstöpolitiikka ja toimintajärjestelmää
- ☐ työpaikkaohjaajien kokemusta ja osaamista hyödynnetään toimintatapojen kehittämisessä

JATKUVA PARANTAMINEN (TASO 4)

- ☐ työpaikkaohjaajille järjestetään lisäkoulutusta säännöllisesti
- ☐ työpaikkaohjaajien verkostoitumista ja kokemusten vaihtoa tuetaan

■ KEHITTÄMISKOhteet JA TOIMENPITEET:

7. Osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen

■ Työssäoppimisen lisäksi yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyömuotoja on monia. Opettajien yritystuntemuksen lisääminen vie koko ammatillista koulutusta eteenpäin. Yritysten edustajien vierailut oppilaitoksessa ja aktiivinen osallistuminen koulutuksen kehittämiseen lisäävät ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja lähentävät yrityksiä ja oppilaitoksia toisiinsa.

Yritysten edustajilla on mahdollisuus osallistua ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmatyöhön. Aktiivisella vaikuttamisella on mahdollista kehittää sekä koulutuksen sisältöjä että aloituspaikkojen suuntaamista aloille, jotka tarvitsevat tulevaisuudessa uusia osaajia.

- Tarjotaanko työssäoppimispaikkoja aktiivisesti opiskelijoille?
- Onko opiskelijoilla mahdollisuus tehdä opinnäytetyö yritykseen?
- Osallistuvatko yrityksen edustajat aktiivisesti ammattiopiston yhteistyöryhmiin?
- Osallistuuko yritys oman toimialan markkinointiin perusopetuksen oppilaille ja heidän vanhemmilleen esim. vanhempainiltoihin?
- Onko yhteistyö oppilaitosten kanssa monipuolista, säännöllistä ja jatkuvaa?

OPETTELUVAIHE (TASO 1)

- ☐ tarjotaan aktiivisesti opiskelijoille mahdollisuutta työssäoppimiseen yrityksessä
- ☐ tarjotaan opettajille mahdollisuutta työelämäjaksoihin

TAVOITTEELLINEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN (TASO 2)

- ☐ osallistuminen ammattiopiston työelämäyhteistyön kehittämisryhmiin yhteistyössä muiden yritysten kanssa
- ☐ työelämälähtöiset opinnäytetyöt ja projektit, asiantuntijavierailut oppilaitoksessa

OMA TAPA TOIMIA (TASO 3)

- ☐ aktiivinen vaikuttaminen opetussuunnitelmiin ja koulutuksen sisältöihin sekä aloituspaikkamääriin yrityksen tulevaisuuden rekrytointitarpeen näkökulmasta
- ☐ osallistuminen oman toimialan markkinointiin perusopetuksen suuntaan

JATKUVA PARANTAMINEN (TASO 4)

- ☐ monipuolinen yhteistyö koulutuksen laadun ja työelämävastaavuuden kehittämiseksi
- ☐ säännöllinen yhteydenpito oppilaitoksen suuntaan

■ KEHITTÄMISKOHTEET JA TOIMENPITEET:

	Opeteluvaihe (TASO 1)	Tavoitteellinen käytötojen kehittäminen (TASO 2)	Oma tapa toimia (TASO 3)	Jatkuva parantaminen (TASO 4)
Motiviti ja tavoitteet yhteistyölle oppilaitoksen kanssa	Tutustuminen työssööppimisen käytötoihin ja oppilaitoksen yhteishenkilöihin Kokemukset työssööppimisestä käytönnössä	Johdon päätös säännöllisestä yhteistyöstä työssööppimisessä ammattioistojen kanssa Kesätyöntekijät rekrytoidaan yritykseen työssööppimisjaksojen avulla	Tulevaisuuden rekrytointitarpeen määrittely ja oppilaitosyhteistyön toimenpiteet tulevaisuuden rekrytointitarpeiden pohjalta Oppilaitosyhteistyö määritelty osaksi vastuullista yritystoimintaa	Yrityksen tunnetuksi tekeminen alan opiskelijoiden keskuudessa Työssööppiminen rekrytointikanavana
Tiedottaminen ja oppilaitosyhteistyön organisointi	Tiedotus eri henkilöstöryhmille ja henkilöstölle Vähintään yksi koulutettu työpaikkaohjaaja	Toimipisteen kokoon nähten rittävä määrä koulutettuja työpaikkaohjaajia Oppilaitosyhteistyölle on nimetty vastuuhenkilö	Toimintatapojen määrittely ja toimintaohje oppilaitosyhteistyöstä Työssööppijoilta kerätään säännöllisesti palautetta	Käytötojen vertailu ja muiden yritysten kokemuksista oppiminen Käytötojen jatkuva arviointi ja kehittäminen
Työssööppimisen ja ammattiosaimisen näyttöjen suunnittelu	Työpaikan oppimismahdollisuuksien kartoittaminen yhteistyössä opettajan kanssa Monipuoliset ja oppimista tukevat työtehtävät	Työssööppimisjakson työtehtävien suunnittelu oppimistavoitteiden pohjalta Ammattiosaimisen näyttömahdollisuuksien tunnistaminen työpaikalla	Eri vaiheissa oleville opiskelijaille valmiit opintopolut ja näytöt Vuositason suunnitelma työssööppimisestä ja aikataulut yhdessä ammattioistojen kanssa	Käytötojen jatkuva arviointi palautteen pohjalta Palaute ja aloitteellisuus oppilaitosten suuntaan esim. työssööppimisen aikatauluista
Työssööppimisen ohjaus ja ammattiosaimisen näytöt työpaikalla	Opiskelijan perehdyttäminen ja ohjaus työpaikkaohjaajan vastuulla Kirjallinen työssööppijan perehdyttämissuunnitelma	Yhteinen arviointikeskustelu (opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja) jokaisen työssööppimisjakson päättyessä. Kokemus ammattiosaimisen näytön toteutuksesta työpaikalla	Työssööppijan ohjaukseen osallistuvat työpaikkaohjaajat ja työntekijät eri osastoilla opintopolkujen mukaan Ammattiosaimisen näytöt ovat osa työssööppimistä	Säännölliset palautekäytönnöt Perehdyttämisen ja ohjauksen jatkuva kehittäminen palautteen pohjalta
Henkilöstön ja työpaikkaohjaajan osaamisen kehittäminen	Työssööppimisen mahdollisuudet henkilöstön ja toimintatapojen kehittämiseen on tunnistettu Työpaikkaohjaajaksi kouluttautumista tuetaan	Työpaikkaohjaajan koulutus yrityksen lähtökohdista Työpaikkaohjaajan arviointiosaimisen kehittäminen	Työssööppiminen on kirjattu osaksi henkilöstöpolitiikka ja toimintajärjestelmää Työpaikkaohjaajan kokemusta ja osamista hyödynnetään toimintatapojen kehittämisessä	Työpaikkaohjaajille järjestetään lisäkoulutusta säännöllisesti Työpaikkaohjaajien verkostoitumista ja kokemusten vaihtoa tuetaan
Osallistuminen ammattiosaimisen koulutuksen kehittämiseen	Tarjotaan aktiivisesti opiskelijoiille mahdollisuutta työssööppimiseen yrityksessä Tarjotaan opettajille mahdollisuutta työelämäjaksoihin	Osallistuminen ammattioiston työelämäyhteistyön kehittämisyhtymiin yhteistyössä muiden yritysten kanssa Työelämälähtöiset opinnäytetyöt ja projektit, asiantuntijavierailut oppilaitoksessa	Aktiivinen vaikuttaminen opetussuunnitelmiin ja koulutuksen sisältöihin sekä aloituspaikkamäärin Osallistuminen oman toimialan markkinointin perusopetuksen suuntaan	Monipuolinen yhteistyö koulutuksen laadun ja työelämävastaavuuden kehittämiseksi Säännöllinen yhteydenpito oppilaitoksen suuntaan

LUE LISÄÄ

■ Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projektin tavoitteena on ollut tukea paikallista työssäoppimisen laadun kehitystyötä oppilaitosten ja yritysten yhteistyössä. Projektissa on tuotettu työssäoppimisen laadun kehitystyötä tukevaa materiaalia.

Taloudellinen Tiedotustoimisto (TAT)

Työssäoppimisen julkaisut
Yrityksen TET-opas
www.tat.fi/tyossaoppiminen/

Tutustu myös seuraaviin julkaisuihin ja raportteihin

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Palvelut 2020 – osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa (2006)
Tulevaisuusluotain – verkostoitumisesta voimaa osaamiseen (2006)
Työelämän murros heijastuu osaamistarpeisiin – osaavaa henkilöstöä yrityksiin (2005)
www.ek.fi

Opetushallitus

Opetussuunnitelman perusteet eri tutkintoihin
Kansalliset näyttöaineistot eri tutkintoihin
www.oph.fi

